



SISTEMA DISCIPLINARE



SISTEMA DISCIPLINARE

I.G.C. Impresa Generale Costruzioni Srl
Sede legale: Loc. Bardano n. 14 – 05018 Orvieto (TR)

VERSIONE	DATA EMISSIONE	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE
00	16/07/2026	Prima Emissione	Amministratore Unico

SISTEMA DISCIPLINARE

Sommario

1. PRINCIPI GENERALI	2
2. SOGGETTI DESTINATARI.....	3
3. VIOLAZIONE DEL MODELLO ED ELEMENTI DI RISCHIO SPECIFICI.....	4
4. SANZIONI E MISURE	5
4.1 – Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	5
4.2 Misure nei confronti dei dirigenti / responsabili di funzione.....	7
6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI E SOGGETTI TERZI IN GENERE	8
7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	9
8. CRITERI DI COMMISURAZIONE E ADEGUAMENTO DELLA SANZIONE.....	9
9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E IRROGAZIONE	9
10. VALIDITÀ	10

1. PRINCIPI GENERALI

Il sistema disciplinare è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni del “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001*” (in seguito anche solo MOGC).

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale, avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I principi su cui si basa il presente Sistema Disciplinare sono:

1. **Legalità:** l'art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/01 impone che il “*Modello 231*” debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il

mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere della Società specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative

sanzioni.

2. **Complementarità:** il sistema disciplinare previsto dal “*Modello 231*” è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL

vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'organizzazione societaria.

SISTEMA DISCIPLINARE

3. Pubblicità: La Società darà massima e adeguata conoscenza del presente documento, attraverso, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori

(art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale.

4. Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del “Modello 231”, con la previa contestazione scritta in

modo specifico, immediato e immutabile.

5. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze -

oggettive e soggettive, aggravanti e non - che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

6. Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal “Modello 231” e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della

sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza.

7. Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.).

8. Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal “Modello 231” si presume di natura colposa e la gravità della stessa sarà valutata, caso per caso, dall'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/2001).

9. Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e) D. Lgs. 231/2001)

2. Soggetti Destinatari

Le disposizioni del presente Codice si applicano senza eccezioni a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con IGC Srl.

E, così:

- I componenti degli organi sociali (Amministratori, Sindaci, Organi di Controllo);
- Tutti i dipendenti aziendali, indipendentemente dall'inquadramento e dalla funzione esercitata;
- I prestatori d'opera, i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori di beni e servizi e i partner commerciali;
- Qualsiasi altro soggetto, pubblico o privato, che a qualunque titolo agisca in nome, per conto o nell'interesse dell'Azienda.

SISTEMA DISCIPLINARE

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. Sarà compito del Vertice aziendale, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione dello stesso.

3. VIOLAZIONE DEL MODELLO ED ELEMENTI DI RISCHIO SPECIFICI

Ai fini dell'ottemperanza al D. Lgs. 231/2001, costituisce violazione del MOGC qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del medesimo in ogni sua parte e allegato e/o ai principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal "*Modello 231*", nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei c.d. reati-presupposto, come contemplati dal D. Lgs. 231/2001, ed anche ogni azione, omissione o comportamento non conforme alle procedure aziendali o alle prescrizioni operative dell'Ente.

A carico di tutti i destinatari del "*Modello 231*" sussiste l'**onere di segnalare**:

- le violazioni e anomalie riscontrate durante lo svolgimento delle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico o dalle disposizioni del MOGC;
- ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni e regole applicabili nel contesto societario.

Nell'ambito del presente Sistema disciplinare, inoltre, vengono sanzionate le violazioni delle disposizioni contenute nella *Procedura Whistleblowing*.

E, segnatamente:

- la commissione di qualsiasi atto di ritorsione, da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) – che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure *whistleblowing* conformi alla normativa o anche il mancato espletamento di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con cui la segnalazione è ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.
- Inoltre, la responsabilità penale del segnalante (accertata anche con sentenza di primo grado) per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo e colpa grave, comportano anche l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

SISTEMA DISCIPLINARE

4. SANZIONI E MISURE

Il presente Sistema Disciplinare deve rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- la multa non può essere di importo superiore a quattro ore della retribuzione base (o altro termine inferiore stabilito dal CCNL di riferimento);
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni o comunque il termine stabilito dal CCNL applicato se più basso;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne fa richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del "rimprovero", verbale o scritto, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

4.1 – Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni disciplinari devono essere adeguate in modo da garantire l'effettività del MOGC e sono applicate in base al CCNL vigente e, per i dipendenti, sono le seguenti:

a) Il richiamo verbale, applicabile in caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico e delle prescrizioni (principi generali di comportamento e protocolli preventivi speciali) contenuti nel Modello;
- lieve inosservanza delle Procedure Aziendali (compresa la Procedura whistleblowing);
- lieve inosservanza di ogni altra regola o prescrizione prevista nel Modello.

Si ha lieve inosservanza nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

b) Il rimprovero scritto applicabile in caso di recidiva nei comportamenti sanzionati dalla precedente lett. a) e per cui è già stato effettuato un richiamo verbale.

c) La multa applicabile in caso di:

SISTEMA DISCIPLINARE

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle prescrizioni (principi generali di comportamento e protocolli preventivi speciali) contenuti nel Modello;
- inosservanza colposa delle Procedure Aziendali (compresa la Procedura Whistleblowing);
- inosservanza colposa di ogni altra regola o prescrizione prevista nel Modello;
- recidiva nei comportamenti sanzionati dalla precedente lett. b) e per cui è già stato applicato il provvedimento del rimprovero scritto;

Si ha **inosservanza colposa** nei casi in cui **le condotte non siano caratterizzate da dolo** e non abbiano generato **potenziali** rischi di sanzioni o danni per la Società.

d) la **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** (non superiore a dieci giorni o altro termine inferiore stabilito dal CCNL di riferimento) applicabile in caso di:

- grave inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico e delle prescrizioni (principi generali di comportamento e protocolli preventivi speciali) contenuti nel Modello;
- grave inosservanza colposa delle Procedure Aziendali (compresa la Procedura Whistleblowing);
- grave inosservanza colposa di ogni altra regola o prescrizione prevista nel Modello.
- recidiva per due volte nei comportamenti sanzionati dalla precedente lett. c) e per cui è già stato applicato il provvedimento della multa.

Si ha **grave inosservanza colposa** nei casi in cui le condotte, pur non essendo caratterizzate da dolo, abbiano generato **potenziali** rischi di sanzioni o danni per la Società.

e) la **risoluzione del rapporto di lavoro** applicabile qualora il lavoratore adotti – nell'espletamento di attività nelle aree sensibili - un comportamento che:

- costituisca notevole violazione del MOGC diretta, in modo non equivoco, al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001;
- costituisca notevole violazione delle Procedure aziendali (compresa la Procedura Whistleblowing);
- determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001;
- si riveli essere recidivo per più di tre volte nelle violazioni così come descritte alla lett. d) ed abbia già ricevuto un provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione (fermo restando il rispetto di quanto previsto sul punto dal CCNL applicabile al caso concreto).

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste *ex lege* in materia di procedimento disciplinare. E, quindi:

- l'obbligo — in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare — della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni, indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro, dalla contestazione dell'addebito.

SISTEMA DISCIPLINARE

4.2 Misure nei confronti dei dirigenti / responsabili di funzione

In considerazione del rapporto fiduciario che lega i Dirigenti, o in mancanza i Responsabili di funzione, alla Società, il Management - nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231 - ha l'obbligo di rispettare e far rispettare le prescrizioni contenute nel MOGC, rivestendo detto aspetto un elemento essenziale del corretto svolgimento del rapporto di lavoro dirigenziale, stimolo ed esempio comportamentale per coloro che dipendono dal Dirigente in via gerarchica.

In considerazione dell'adozione del presente MOGC da parte dell'Organo Amministrativo, una copia dello stesso viene consegnata ai Dirigenti, i quali sottoscrivono la dichiarazione di conoscenza e condivisione del contenuto dello stesso, anche in merito alle previsioni disciplinari in esso contenute, con assunzione di impegno al suo rispetto.

In ipotesi di violazione, da parte dei Dirigenti, delle prescrizioni previste dal MOGC, si applicheranno:

- a) richiamo verbale - in caso di **non grave violazione** (senza danno o potenziale pericolo per la Società, il;
- b) rimprovero scritto - in caso di recidiva in una **non grave violazione** per cui c'è già stato un richiamo verbale;
- c) multa - in caso di **non grave violazione** per cui c'è già stato un rimprovero scritto (parametrata in base al CCNL);
- d) licenziamento con preavviso - in caso di **grave violazione** (con danno o potenziale pericolo per la Società) tale da configurare un notevole inadempimento,
- e) laddove la **grave violazione** sia **di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia**, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base di specifici criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto di un preciso procedimento di accertamento delle sanzioni, come meglio indicati nei paragrafi che precedono.

5. MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE UNICO E DELL'ORGANO DI CONTROLLO

IGC Srl valuta con estremo rigore le violazioni al Modello e al Codice Etico poste in essere dai Vertici aziendali, intesi per essi l'Amministratore Unico e l'Organo di controllo che per negligenza o imperizia non abbiano saputo individuare ed eliminare le violazioni del MOGC e del Codice Etico e, nei casi più gravi, la perpetrazione di reati.

I Vertici aziendali, quali primi interpreti e portatori verso i dipendenti, i soci, i terzi esterni, intesi anche come consulenti, collaboratori, fornitori, creditori e utenza, sono i primi rappresentanti dell'etica aziendale alla cui formazione, divulgazione e consolidamento contribuiscono fattivamente.

SISTEMA DISCIPLINARE

Conseguentemente, essendo coloro che guidano le scelte aziendali, in quanto esempio e stimolo all'adozione di comportamenti improntati alla massima correttezza e trasparenza, sono i primi tenuti a rispettare i precetti del MOGC e del Codice Etico.

In caso di violazione del MOGC da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza si confronterà senza indugio con l'Assemblea dei soci e con l'Organo di Controllo.

In caso di violazioni realizzate da parte dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza provvederà a confrontarsi con l'Amministratore Unico e, se del caso, con l'Assemblea dei soci.

A seguito dell'accertamento della violazione, l'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà all'adozione delle misure più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

Il presente Sistema Sanzionatorio e, in genere, il D. Lgs. 231 non incide su quanto già previsto, in materia di responsabilità degli Amministratori, sia dalla normativa contenuta nel Codice civile sia, eventualmente, in ambito statutario.

Tuttavia, al fine di dare un chiaro segnale di esempio comportamentale, i predetti, all'atto della nomina e/o al momento del ricevimento di una copia del MOGC, sottoscrivono la dichiarazione di conoscenza e condivisione del contenuto dello stesso, anche in merito alle previsioni disciplinari in esso contenute, con assunzione di impegno al suo rispetto.

Come misura sanzionatoria, oltre al richiamo scritto ed alla diffida al rispetto del Modello 231, è prevista in *extrema ratio*, la convocazione dell'Assemblea per la revoca dell'incarico e/o l'azione di responsabilità, salvo, in ogni caso, il diritto al risarcimento dei danni arrecati alla Società.

6. MISURE NEI CONFRONTI DI CONSULENTI, COLLABORATORI E SOGGETTI TERZI IN GENERE

L'inosservanza delle norme indicate nel MOGC, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali con IGC Srl può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte dell'organo giudicante delle misure cautelari previste dal D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, come protocollo preventivo, IGC Srl provvede a inserire nei nuovi rapporti contrattuali e, mediante sottoscrizione di clausola integrativa predisposta *ad hoc*, per i contratti già in essere, la dichiarazione da parte del contraente, anche per conto dei soggetti che con lo stesso a loro volta collaborano, di conoscere il contenuto del Modello e del Codice Etico, anche in riferimento alle previsioni disciplinari, con l'assunzione dell'obbligo al loro rispetto, pena la risoluzione del rapporto contrattuale e il risarcimento del maggior danno sofferto dalla in ragione del comportamento illecito. Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza monitorare l'adeguatezza delle clausole contrattuali ai fini sin qui descritti.

SISTEMA DISCIPLINARE

7. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico. L'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del MOGC da parte dell'Organismo di Vigilanza potrà determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

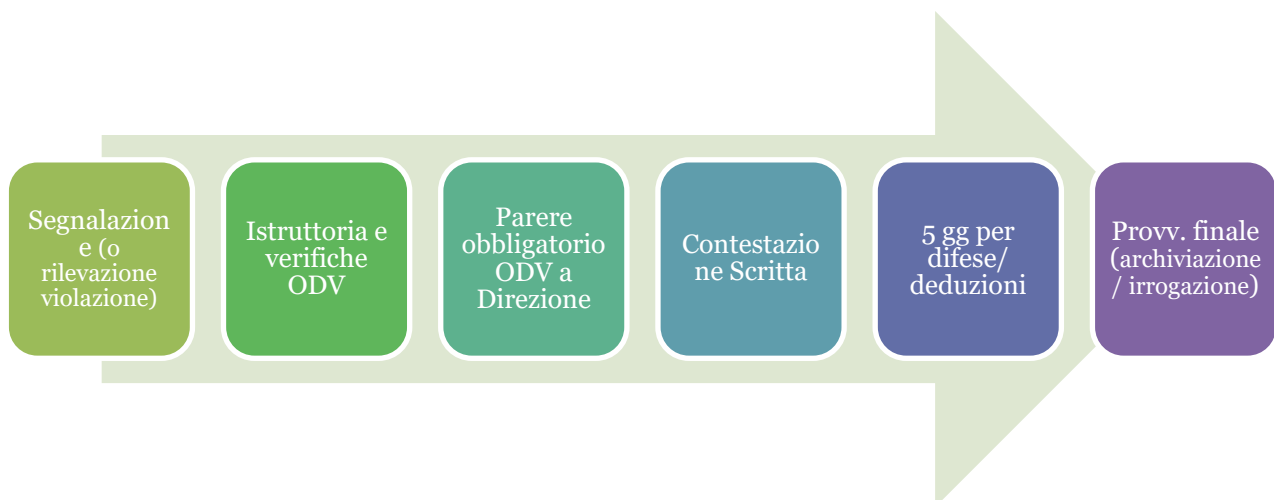
8. CRITERI DI COMMISURAZIONE E ADEGUAMENTO DELLA SANZIONE

La sanzione deve essere applicata secondo il principio di gradualità e proporzionalità. L'addebito terrà conto di:

- Grado di dolo o colpa della condotta.
- Eventuale intenzionalità di arrecare un vantaggio a IGC SRL (anche se non autorizzato).
- Ruolo gerarchico, livello di responsabilità e mansioni operative ricoperte dall'autore.
- Gravità del rischio generato e entità del potenziale danno economico/sanzionatorio cagionato alla Società.
- Presenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo soggetto (recidiva).

9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO E IRROGAZIONE

La procedura garantisce la terzietà e il pieno diritto di difesa:



SISTEMA DISCIPLINARE

1. Rilevazione: L'OdV riceve le segnalazioni o rileva autonomamente le infrazioni durante le attività di auditing interno.
2. Istruttoria: L'OdV procede alle verifiche del caso salvaguardando la riservatezza e l'oggettività. Al termine, trasmette una relazione scritta con *parere obbligatorio (non vincolante)* all'Ufficio Risorse Umane o all'Organo Amministrativo. Nessun procedimento ex 231 può essere archiviato o sanzionato senza il preventivo parere dell'OdV.
3. Contestazione e Difesa: La Direzione Aziendale notifica tempestivamente la contestazione specifica per iscritto al destinatario. Il lavoratore ha *5 giorni lavorativi* di tempo per presentare le proprie memorie scritte o richiedere di essere sentito di persona, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale.
4. Irrogazione: Decorso il termine dei 5 giorni, e comunque non prima che siano passati tali giorni dalla contestazione scritta (fatto salvo il rimprovero verbale), la Direzione Aziendale applica la sanzione definitiva comunicandola per iscritto all'interessato e all'OdV.

10. VALIDITÀ

Il presente Sistema Disciplinare entra in vigore immediatamente a seguito della delibera dell'Amministratore Unico e ha scadenza illimitata, salvi gli aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, tempo per tempo, all'esito delle attività di riesame annuali. Qualunque variazione / integrazione dovrà essere approvata dall'Amministratore Unico.